

药企专利垄断 新药定价翻番 用了多活42天 美一医院拒用天价抗癌药

美专家写公开信抗议 白血病药价成倍上涨

斯隆-凯特林癌症中心抵制高价抗癌药物的行动得到业界好评。受此鼓舞，得克萨斯大学下属 MD 安德森癌症研究中心白血病科主任哈古·坎塔尔吉安也起草了一封公开信，抗议某些白血病治疗用药价格高昂。

他在信中指出，某些疗效显著的白血病用药近十年来价格成倍上涨，“原因无他，就是制药企业单方面掌握定价权”。

美国每年大约 5000 人罹患慢性髓性白血病 (CML)，只有一连数年服用昂贵的 Gleevec 才能维持生命。与 Zaltrap 等抗结肠癌药物不同，这种药物疗效显著，令 80% 的患者发病后还能活 10 年以上，此前这个比例仅为 20%。然而，自从 2001 年推出至今，Gleevec 每年的用药成本只增不减，即使第二代 CML 药物出现也不见好转，已经从每年 3 万美元涨至近 10 万美元。

与之相比，韩国一家制药公司独立研发的一款第二代 CML 药物要便宜得多，年均成本 2.15 万美元。

坎塔尔吉安的公开信在同行中广为传播，今年 4 月发表在该领域权威刊物《血液》上时，已征集到来自 6 个州的 119 个签名，包括不少顶尖白血病治疗机构的医生。

抗癌药价格只涨不跌，规模越做越大。据 IMS 健康信息学会统计，美国 2012 年的抗肿瘤药物销售额近 260 亿美元。

服用一种新推出的抗癌药物，可让一个晚期癌症病人多活一个月，但需多花费至少数万美金——这笔交易划算吗？这不仅为癌症病人及其家属，也让不少肿瘤科医生纠结。他们公开质疑日益昂贵的抗癌药“性价比”，甚至开始一场抵制行动：拒绝把这类药物推荐给患者。

天价新药惊专家

2012 年 8 月 3 日，美国食品和药物管理局 (FDA) 批准一种治疗晚期结肠癌的新药 Zaltrap。大规模临床试验显示，与此前获批的另外三种抗癌药物结合使用，Zaltrap 可使患者平均生存期延长 42 天。

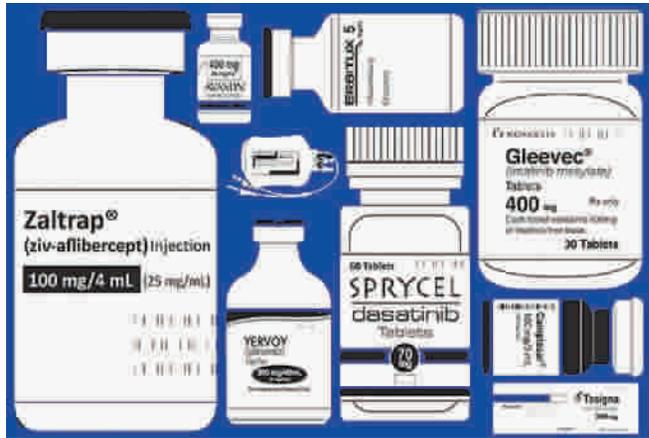
生产此药的两家公司，赛诺菲集团和 Regeneron 药业，没有立即公布其定价。美国斯隆-凯特林癌症中心胃肠肿瘤治疗组组长伦纳德·索尔茨分析，Zaltrap 与同类药物 Avastin 的临床疗效相差无几，都能延长平均生存期 42 天，但都服用数月见效。使用 Avastin 一个月的费用高达 5000 美元。索尔茨推断，Zaltrap 的价格也差不多。事实证明，他还是言轻了。

去年 8 月底，Zaltrap 的定价终于公布，每个月用药成本约为 1.1 万美元，比 Avastin 贵了一倍。根据过往临床试验，要达到“多活 42 天”的效果，至少需要服用大约 7 个月时间。

虽然早有心理准备，索尔茨还是大吃一惊。

拒绝新药创先例

Zaltrap 获批后一个月，斯隆-



美国多种抗癌药物价格昂贵

本版图片

凯特林癌症中心的药物与治疗学委员会召开会议，讨论能否在治疗中采用这种新药。身为该委员会主席，索尔茨的建议是“不用”，委员会采纳了这一建议。斯隆-凯特林这样的顶级癌症医院，竟因为“太贵”而拒绝使用一种新药，这在美国闻所未闻。

美国医疗界有一条不成文规定：医生判断一种药是否可用，只需考虑对患者是否有利，而不该计较价格高低。FDA 审批抗癌新药时，也仅以安全性和疗效为准，几乎不考虑成本问题。

在美国，联邦医疗保健项目 (Medicare) 会给患者退补医疗费用，大多数州也要求私立保险公司承担投保者的抗癌药物费用。

对于药价过高的质疑，制药业总有如下几种反驳理由：一是开发一种新药并推向市场的成本惊人，一个常被引用的数据是 13 亿美元；二是新药能为患者提供前所未有的

益处；三是高昂的价格和利润才能刺激制药业不断研发更好、更新的药物。只是辩论总有消停的时候，而药价照升不误。

索尔茨举例，在 1994 年，晚期结肠癌患者的平均生存期 11 个月，按今天的通胀水平计算，其用药成本仅为 500 美元左右；到 2004 年，同类患者平均生存期虽延长了一倍，用药成本却增加了数百倍。

很多新药虽毒性较低，但治疗中需要与一些老药配合使用，依然会引起恶心、脱发、虚弱和贫血等副作用。

大多数抗癌药物仅提供“微弱的救生疗效”，却无法根治癌症。美国肿瘤专家德博拉·施拉格指出，患者对抗癌药物的需求受强烈心理因素干扰，不会理性分析“值不值”问题。为了多活一点活下去的希望，很多人愿意倾家荡产尝试任何药物。

对睾丸癌、淋巴瘤和某些类别的白血病等癌症，抗癌药疗效较明

显。对于晚期的肺癌、乳腺癌、前列腺癌、结肠癌等常见癌症，抗癌药只能让患者多活些时日，往往以“星期”或“月”计算，而非以“年”为单位，且生存质量也一日不如一日。

“退补机制”在作怪

抗癌药价格无节制上涨让有良知的肿瘤科医生不安。斯隆-凯特林癌症中心的医疗政策分析师彼得·巴赫认为，抗癌药越来越贵，应归咎于医药市场法规漏洞。

“专利体制”是主宰抗癌药市场的基础，虽鼓励创新，却给新药研发者近乎专利垄断的地位。巴赫指出，这种体制之下，除非新一代药品问世，否则制药企业可以随心所欲地给药品定价，垄断期通常为 7 年至 12 年。

另一方面，受联邦法律约束，政府运营的医保体系与制药企业讨价还价的权利有限。为把生意做大，多数私人医疗保险也迎合大多数州的法规，将几乎所有种类的药品都归入赔付范围。至于药价多少，药企说了算。

早在 9 年前，美国肿瘤专家施拉格就发表论文指出，药价飙升是美国医保体系的“退补机制”在作怪，即高昂药价其实由保险公司或联邦医保系统等第三方承担。

去年 10 月，巴赫和索尔茨、斯隆-凯特林癌症中心内科主任罗伯特·威茨联合署名，在《纽约时报》就弃用 Zaltrap 的决定发表文章。几星期后，赛诺菲集团把 Zaltrap 的定价削减了 50%。虽如此，斯隆-凯特林癌症中心不用 Zaltrap 的决定至今未变。

沈敏

挖掘独特潜能 专门找来“捉虫”

思爱普拟大批雇佣自闭症员工

全球知名的德国思爱普软件公司近日宣布，计划到 2020 年，雇佣约 650 名自闭症员工，将他们打造成为 IT 技术超强的“孤独极客”。对于占世界人口 1% 的自闭症患者来说，这无疑是个好消息。

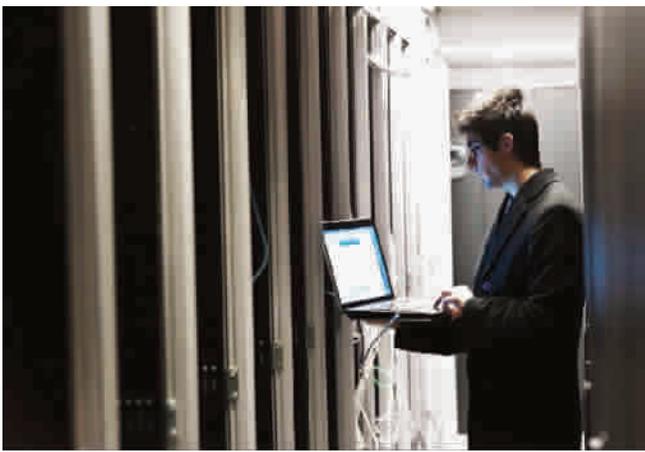
打造“孤独极客”

思爱普公司表示，公司希望寻找“具备另一种思维方式的人”，希望通过录用自闭症员工，挖掘他们的独特潜能。

思爱普公司的声明说：“自闭症患者比常人更强烈关注细节，且在‘捉虫’（找错误）方面更胜一筹。”目前思爱普在全球范围内共有 65000 名员工。公司希望到 2020 年，患自闭症的员工人数将达到总数的 1%，而这也正是世界自闭症患者所占人口总数的比例。

自闭症患者通常不善社交，但常有一些常人所不及的天赋，例如电影《雨人》中拥有超强记忆力的自闭症哥哥雷蒙·巴比特。思爱普认为，自闭症患者的这些特殊才能如果得到合理利用，他们将成为企业最有价值的员工。

但让这些特殊的人才融入工作环境，不被他人歧视，却是一项巨大挑战。由于自闭症患者对周围的声音极为敏感，不明白含蓄的表达方



思爱普公司希望挖掘自闭症员工的特殊才能

式，也听不懂讽刺性的话语，与普通同事相处较为困难。他们甚至会在工作中初期弄不明白自己的工作内容。为此，思爱普公司将专门开辟一个接纳自闭症患者的培训部门，帮助他们适应公司的办公节奏，帮助自闭症员工成为另类的“孤独极客”。

已有成功先例

早在 2011 年，思爱普公司就已经在其印度的研发部门雇佣了数名自闭症员工，并且取得了成功。

在思爱普印度研发部门任职的杜贝认为，这些员工对细节的注意力十分惊人，拥有精确的记忆力，面

对枯燥重复的工作也表现优秀。他们的加入甚至让思爱普公司在印度的研发团队变得更加和谐。

思爱普的做法得到了德国 FBA 自闭症协会的欢迎。目前，德国约有近 50 万人患有自闭症。而在症状较轻的患者中，仅有 15% 的人找到了工作。大部分人被视为“不具备工作能力者”，在劳动力市场上四处碰壁。

需要耐心宽容

思爱普并非第一家招录自闭症患者入职的公司。在过去两年内，美国华盛顿一家名为“自闭症自我直

传网络”的机构与美国房地美公司合作，招收自闭症患者作为实习生，从中挑出合适人选并给予他们正式职位。

而德国柏林的奥迪康咨询公司也很早就开始雇佣患有轻微自闭症的员工。奥迪康咨询公司的创办者穆勒莱姆斯说：“儿子被诊断患有自闭症的那一刻，是我人生的转折点。他不具备独立生活的能力，但在某些领域展现出巨大的天赋。我的儿子没法像其他正常人那样上班，于是我决定自己成立一家公司，发挥自闭症患者在工作方面的优势。”

只不过，顺利录用这些自闭症患者，让他们能够充分发挥自己的才能，并不是一件容易的事。公司必须格外重视自闭症患者的独特性，小心、谨慎地处理好与自闭症患者有关的事宜。

现年 53 岁的克里斯蒂安·昆克效力于奥迪康咨询公司，负责公司的培训工作。在他看来，面试自闭症患者与平常的面试很不一样。考官必须克制住在简历中找漏洞，并提出尖锐问题的一贯作风，而应当保持敏感，避免刺激到面试者。

昆克承认，雇佣自闭症员工困难重重，但他们却是值得器重的员工。只是公司需要对自闭症员工足够耐心和宽容。

玖田

相关链接

“雨人”员工办公 需要特殊环境

对于自闭症患者而言，正常的工作和生活会遇到一些想不到的困难。位于德国柏林的奥迪康咨询公司为这些特殊员工打造了一个独特的办公室，让他们得以安心地工作。

奥迪康公司市场经理霍夫肯介绍道：“这看起来是个与普通办公室没什么两样的空间。但如果你仔细看，就会发现这里相当干净，几乎没有会发出噪音、打扰到你的东西。我们这里很多自闭症员工不喜欢开灯，所以这里的灯光比正常的办公室要暗一些。”

公司甚至为自闭症员工聘请了专业的在职顾问，了解每个员工对工作环境的要求。埃尔克·森就是其中之一。

埃尔克·森说：“从每一名自闭症员工入职伊始，我就要了解他喜欢什么样的光线、温度，讨厌哪些噪音，偏好怎样的办公室摆设，这些都是非常个人的习惯。”

埃尔克·森举倒道，有些自闭症员工看到小的、闪烁的灯光就会头痛，他就会把灯都关上。“重视这些很细微的事情，却能起到十分积极的作用。”